



L. URBAN / SPUS / AIC / ANSA

C'est au plus près des agents de terrain que doivent être affinées les mesures de prévention.

## Les gestes barrière à mettre en place dans les collectivités

### Photocopieuse et scanner communs

Demander à chaque agent de désinfecter avant et après usage, en jetant les lingettes mises à disposition dans une poubelle spécifique et bien identifiable par le personnel de nettoyage.

### Toilettes

Installer au moins un robinet à déclenchement automatique par toilette, remplacer les essuie-mains en tissu par des serviettes jetables.

### Accueil

Installer des hygiaphones pour préserver le personnel en contact avec le public.

### Véhicule de fonction

Pas plus de deux agents par véhicule, installés à l'avant et à l'arrière, en diagonale, afin de respecter la distanciation sociale.

### Climatisation

Selon le système de climatisation, fermer la trappe individuelle à chaque bureau ou couper le système central et ouvrir les fenêtres pour aérer.

### Portiques d'entrée et salles de réunion

Installer des bidons fixes de gel hydroalcoolique et demander à chaque agent entrant de se désinfecter les mains.

### Déplacements

Privilégier le covoiturage dans les limites de la distanciation sociale, ou le vélo, certaines collectivités en ayant acquis au moment des grèves.

### Outils et machines

Doter chaque agent de ses propres outils ou donner des consignes pour les désinfecter régulièrement.

## Organisation

# Comment les services planchent sur le déconfinement

**Les collectivités territoriales ont bénéficié d'un mois depuis l'allocution du président de la République du 13 avril pour organiser le déconfinement de leurs agents et peaufiner une reprise d'activité.**



Même si le 11 mai est un objectif plutôt qu'une date butoir, le déconfinement a fait l'objet d'intenses préparations depuis son annonce par Emmanuel Macron, mi-avril.

« Alors que la mise en œuvre des plans de continuité d'activité (PCA) s'est faite dans l'urgence, la priorité a été d'anticiper les plans de reprise d'activité (PRA), de les construire et d'envisager toutes les éventualités. Dans ce cadre, le PRA a pu être l'occasion de renouer le dialogue social », observe Guy Decloquement, directeur de la prévention au centre de gestion du Nord (lire le témoignage ci-dessus).

Sur la méthode, en effet, les collectivités qui n'ont pas toutes été irréprochables lors du déclenchement

des PCA se veulent aujourd'hui exemplaires. Au centre interdépartemental de gestion (CIG) petite couronne (365 employeurs affiliés, soit près de 150 000 territoriaux couverts, 300 agents internes), cellule de crise, comité de direction et présentation aux organisations syndicales se sont succédé depuis le 14 avril. Et une présentation à l'ensemble des managers par visioconférence doit intervenir quelques jours avant le déconfinement pour préciser les modalités de reprise.

### POUR SUIVRE LE TÉLÉTRAVAIL

Pas question de négliger un quelconque aspect de la reprise d'activité. Les enjeux sont en effet colossaux et la tâche complexe. Notamment en termes de réorganisation des équipes. « A ce stade [le 20 avril, ndr], nous préconisons d'échelonner la reprise du service en trois phases, le 11 mai, le 15 juin et le 15 juillet », avance Pascal Derepas, responsable du service « hygiène et sécurité au travail », au centre de gestion des Alpes-

## Médecins et préventeurs au cœur du processus

« Identifier les agents en fragilité pour les laisser à l'écart des situations de travail contaminantes a été l'une de mes tâches pendant le confinement. Elle va se poursuivre, mais à une plus grande échelle », témoigne le Dr Florence Carruel. Une mission pas toujours aisée, concède Jeanne Billon, directrice de la santé au CIG petite couronne, « des DRH ayant pu craindre que le regard du médecin de prévention leur complice la tâche alors qu'ils avaient déjà du mal à constituer des équipes pour le plan de continuité d'activité ». Autre rôle des médecins et préventeurs : préconiser les mesures de prévention et veiller à leur respect. « Ils sont plus écoutés que la hiérarchie », convient Benjamin Hus, directeur général des services du Nord (8 000 agents).

## TÉMOIGNAGE

« Une situation que l'on peut comparer au retour à l'emploi après une indisponibilité »



CDOS 59

**GUY DECLOQUEMENT,**  
directeur de la prévention  
au centre de gestion  
du Nord (\*)

« La gestion du stress du personnel est un point d'attention, les collectivités devant gérer des agents restés en situation de travail, souvent très sollicités, et d'autres éloignés de l'emploi pendant deux mois. Il y a donc un vrai sujet de cohésion d'équipe pour renouer le lien. Nous n'avons pas connu d'équivalent en matière d'éloignement collectif du travail pendant une période aussi longue, une situation que l'on peut comparer au retour à l'emploi après une indisponibilité.

Organiser un temps d'accueil et d'échange aura tout son sens, car les agents retrouveront leur environnement, mais dans un paysage qui aura évolué. Selon les

services, il faudra aussi gérer les dossiers accumulés, redessiner les priorités et les missions essentielles de métiers parfois à réinventer, ou au moins à faire évoluer. »

(\*) 950 collectivités affiliées, 25 000 agents.

Maritimes (180 employeurs affiliés, 40 638 agents). Les personnels des établissements scolaires pourraient, eux, reprendre le travail plus tôt pour préparer la rentrée. Afin de limiter le nombre de personnes amenées à se croiser, le télétravail devrait se poursuivre. Il concerne la quasi-totalité des 1 100 agents du siège au conseil régional des Pays de la Loire (3 700 agents). « Gestion des commandes, traitement des factures, paie... tout se passe de façon fluide et nous avons déployé des outils de travail en ligne auxquels les agents se sont habitués. Il n'y a donc pas d'urgence à mettre fin au télétravail », constate Jean-Pierre Sabio, directeur général adjoint de la stratégie, de la prospective et des ressources.

**Pas question de négliger un quelconque aspect de la reprise d'activité. Les enjeux sont colossaux et la tâche complexe.**

Quant au CIG petite couronne, il a commandé de nouveaux ordinateurs portables. « De 75 télétravailleurs officiels avant le confinement, nous sommes passés à environ 160-170 agents travaillant à distance. Nous procédons désormais au renouvellement du matériel informatique, afin d'actualiser le parc, préparer la reprise, mais aussi l'élargissement du télétravail », indique Xavier Bastard, directeur général adjoint « ressources ».

La question du retour sur site apparaît, en revanche, plus délicate. Pour les agents qui ne peuvent travailler

à distance, les pratiques expérimentées dans le cadre du PCA se poursuivront. « Règles de distanciation sociale, d'utilisation des locaux... nous allons procéder comme nous l'avons fait pendant le confinement, mais sur un volume d'agents plus important », relève Nathalie Privat, cheffe de la cellule « appui et développement » de Perpignan Méditerranée métropole (36 communes, 900 agents, 270 000 hab.).

## ÉQUIPES RÉDUITES

Des roulements d'équipes sont envisagés, selon des modalités à définir : équipes du matin et du soir en horaires décalés, alternance télétravail-présentiel, venue sur site quatre jours sur cinq... « Nous préconisons que les équipes soient toujours les mêmes et réduites au maximum, par exemple en binôme comme cela se pratique aujourd'hui pour les agents des espaces verts ou de la voirie. Et ceux qui utilisent des véhicules de fonction ne doivent pas être plus de deux, assis en diagonale avec les fenêtres ouvertes et pour de petits trajets ne dépassant pas dix minutes », recommande le Dr Florence Carruel (lire l'encadré ci-dessus), présidente de l'Association nationale de médecine préventive des personnels territoriaux, exerçant à Noisy-le-Grand (66 200 hab., 1 800 agents, Seine-Saint-Denis).

Une réorganisation du travail doit aussi parfois être envisagée. « Va-t-on cumuler une reprise du travail avec l'accueil du public ? s'interroge Pascal Derepas. Les services d'urbanisme pourraient, »

## QUESTIONS À...

### Un agent pourra-t-il refuser de venir travailler sur son lieu de travail ?

Il ressort des textes actuels que le simple fait d'être exposé au virus ne présente pas le caractère de « danger grave et imminent » constitutif du droit de retrait. Sauf à faire valoir la nécessité de garde d'enfant ou répondre aux critères des pathologies édictés par le Haut Conseil de la santé publique, un agent sera tenu d'aller travailler. Le risque que je vois en revanche poindre serait celui d'agents estimant que les mesures prises pour leur sécurité sont insuffisantes pour reprendre leur poste.

### Quel niveau de protection les employeurs territoriaux devront-ils assurer ?

Des précisions seront apportées par le gouvernement, mais au stade actuel (le 21 avril, ndr), le simple fait de ne pas mettre à disposition du gel hydroalcoolique ne



**NATHALIE KACZMARCYK**,  
avocate au cabinet  
Goutal, Allibert  
et associés

suffit pas à dire que l'employeur ne respecte pas ses obligations, puisque le principe retenu par le gouvernement est le lavage des mains au savon. De même, les masques ne sont pas obligatoires, leur absence ne constitue donc pas un motif de refus de travailler. A l'inverse, il sera difficile pour une collectivité de sanctionner un agent qui refuserait de porter un masque.

### Les changements d'horaires de travail décidés dans le cadre du plan de reprise d'activité s'imposeront-ils aux agents ?

Les changements d'horaires relèvent du pouvoir d'organisation du service, qui appartient à l'autorité territoriale. Des horaires décalés adoptés pour éviter qu'un trop grand nombre d'agents se côtoient ou pour permettre une continuité du service s'imposeront aux agents, qui ne pourront s'y opposer, en tout cas sur le principe.

●○○ par exemple, se concentrer sur l'instruction des dossiers et limiter l'accueil du public. A l'inverse, alors qu'arrive la période des préinscriptions scolaires, la priorité pourrait être donnée à cette activité dans les guichets uniques. » Difficile, en effet, d'envisager à court terme une reprise d'activité à son niveau d'avant crise.

Selon les réalités de son territoire, les besoins de sa population, chaque collectivité sera amenée à prendre ses propres orientations. « Il va aussi falloir tenir compte des agents qui doivent continuer à garder leurs enfants ou, à l'inverse, des demandes de ceux – isolés en télétravail ou forcés à rester chez eux – qui veulent revenir travailler », souligne Céline Villiers, DRH de l'eurométropole de Strasbourg (33 communes, 7000 agents, 494 000 hab.).

### MASQUE ALTERNATIF, TESTS DE DÉPISTAGE

C'est en tout cas au plus près des agents de terrain que doivent être affinées les mesures de prévention. Des fiches par métier ont été préparées par les centres de gestion ou les médecins et préventeurs internes. Elles représentent une solide base avant une indispensable adaptation au sein de chaque service et direction, que ce soit dans l'opérationnalité des gestes barrière (en premier lieu respect de la distanciation et lavage des mains) ou les solutions à trouver aux cas particuliers (partage d'outils ou de machines, par exemple).

Fermeture ou non des lieux de convivialité, des machines à café ou fontaines à eau, aménagement

**La liste des points d'attention auxquels apporter une réponse semble inépuisable.**

des salles d'attente destinées au public, scannage des documents pour éviter la circulation de parapheurs... A l'échelle des collectivités, la liste des points d'attention auxquels apporter une réponse semble inépuisable (lire p.6). Et si une désinfection approfondie des locaux a généralement été programmée avant le retour des

agents, la contamination au jour le jour doit aussi être prévenue. Pour les postes sédentarisés, Pascal Derepas envisage ainsi de doter les agents de boîtes de lingettes ou produit désinfectant pour que chacun puisse, tout au long de la journée, nettoyer les poignées de porte, interrupteurs, téléphones ou matériel partagé: « Même si le nettoyage va souvent être renforcé, il doit s'agir d'un engagement de chacun. » La période pourrait d'ailleurs contribuer à renforcer une culture de la prévention des risques pas toujours bien ancrée dans la territoriale.

Quant au port du masque alternatif ou la réalisation de tests de dépistage des agents, les collectivités s'en tiendront aux consignes gouvernementales. « Nous sommes prêts. Cinq masques grand public par agent seront distribués et nous avons la chance de pouvoir mettre à contribution notre laboratoire départemental qui a la capacité de réaliser 400 tests par semaine », résume Benjamin Hus, directeur général des services du Nord. ● Gaëlle Ginibrière